

平成 26 年度第 6 回子育てサポート企業認定書交付式

平成 27 年 3 月 16 日、埼玉労働局において、平成 26 年度最後の認定書交付式を開催いたしました。過去最大規模全 6 社参加の認定式となり、「ファミちゃんファミリー」も山形から駆けつけてくれました！



前段(左より)：佐川ロジスティクスパートナーズ 株式会社 【代表取締役社長】山岡 誠吾 様
【埼玉労働局長】阿部 充
【雇用均等室長】絹谷 よし子
医療法人 狭山中央病院 【総務部長】坂本 光子 様

後段(左より)：クラリオン 株式会社 【人事総務部担当部長】藤村 繁男 様
株式会社 コスモ調剤薬局 【代表取締役】林 宗一郎 様
高橋精機 株式会社 【常務取締役】高橋 宏之 様
医療法人 本庄福島病院 【看護部長】粕谷 照枝 様

左 : ファミちゃん、うりぼー

右 : フレくん

阿部埼玉労働局長より各社に認定書及びポスターを交付した後、ファミちゃんファミリーからも祝福のあいさつがありました。

また、認定式終了後には、各社代表者の皆様と労働局で次世代育成支援に関する意見交換会を行い、短時間にも関わらず、中身の濃い活発な懇談の場となりました。

皆様、ありがとうございました。



佐川ロジスティクスパートナーズ 株式会社

業 種:物流加工業

従業員数:400人

認定日:H26.9.30

当社はパートの女性の皆さんに多数ご活躍いただいております、もともと小さなお子さんがある男性社員は少ないので、積極的に育児休業制度等を周知して、次世代育成支援対策を講じていきます！

平成23年から取り組んでいる、女性の活躍促進と子育てサポートの企画「わくわくウィメンズプロジェクト」も引き続き頑張ります！



御出席者

【代表取締役社長】山岡 誠吾 様

【管理部課長】 村上 善則 様

医療法人 狭山中央病院

業 種:医療・福祉業

従業員数:132人

認定日:H27.1.8

当院では、引き続き、全部署の代表者が集結する代表者会議のときに、残業の状況や育休取得状況、くるみん認定などの情報を共有し、働きかけ、徹底した周知に取り組んでいきます。

また、夜勤専従の看護師として男性社員も入ってもらうなど、勤務形態に関してもいろいろ考えていきたいと思っております！



御出席者

【総務部長】坂本 光子 様

【総務課長】相澤 直人 様

クラリオン 株式会社

業 種:製造業

従業員数:1,483 人

認 定 日:H27.2.5

当社では、制度は整ってきていますが、それがゴールではなくて出発点と考えています。

制度ができて、職場や周囲の人の意識が変わらないと、育児休暇を取りたい人も取れませんから、会社全体で、この制度の利用を促進していきたいと思えます！



御出席者

【人事総務部担当部長】 藤村 繁男 様

【人事総務部マネージャー】 渡邊 豊 様

株式会社 コスモ調剤薬局

業 種:卸売・小売業

従業員数:185人

認 定 日:H27.2.9

当社は女性が多い会社なので、もともと次世代育成支援に関する制度はありました。

今回、くるみん認定を受けることができたので、さらに制度を整備したり、記録を正確に取ったり、くるみんマークを活用していきたいと思っています！



御出席者

【代表取締役】 林 宗一郎 様

【事務長】 林 妙子 様

高橋精機 株式会社

業 種: 製造業

従業員数: 157 人

認 定 日: H27.2.20

当社では、いろいろ PR はしているのですが、わかってくださる方と関心のない方と分かれてしまうことがありました。

2 回目の計画では、パンフレット等を充実させて、わかりやすく PR していきたいと思えます！

また、男性も育休を取れるのがベストですが、看護休暇だったら取れるという方も多いので、双方向で PR をしていきたいです！



御出席者

【常務取締役】 高橋 宏之 様

【総務部人事係長】 浅見 眞由美 様

医療法人 本庄福島病院

業 種:医療・福祉業

従業員数:537人

認定日:H27.2.24

看護は女性の職場というのが一般で、当社でも、みんな「ある制度はみんな使おう」という積極的な姿勢で助かっています。

ただ、男性職員は片隅でという感じなので、さらに周知等を工夫していきたいと思えます！



御出席者

【看護部長】 粕谷 照枝 様

【総務係長】 橋本 世津子 様

認定企業の概要

(認定順)

1. 佐川ロジスティクスパートナーズ 株式会社 (物流加工業 比企郡吉見町 従業員数 400 人)

【概要】

行動計画第 1 期目について、今回初めての認定。平成 26 年 8 月 7 日に第 2 期目行動計画を策定。

仕事と家庭の両立だけでなく、母性健康管理に関する制度やサポート等の情報提供を行っている。また、男性が育児休業を取得しやすいように業務引継書を作成しバックアップ体制を整えるなど、両立支援に取り組んでいる。

【達成した目標等】

※認定日：H26.9.30 計画期間：H23.4.1～H26.4.20

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 100%)

- ① 所定外労働時間の短縮に向けた取組の実施を図る。
 - ・所定外労働の現状を把握するため、事業所毎に削減の目標数値を設定・管理
 - ・ノー残業デーのポスターを掲示

- ② 子どもが生まれる際、父親の休暇取得の推進を図る
 - ・諸制度に関するパンフレットを配布・周知
 - ・業務引継書を作成し、他の社員がバックアップできる支援体制の整備

2. 医療法人 狭山中央病院 (医療・福祉業 狭山市 従業員数 132 人)

【概要】

行動計画第 2 期目について、2 回目の認定。

出産・育児を控えた職員に対する個別相談を実施することで、職場復帰をやすくしている。その内容も、「育児休業を取りたい」「復帰後は保育室を利用したい」「病棟の情報がほしい」「復帰後は〇分の育児短時間勤務したい」など、様々な相談に幅広に対応している。

【達成した目標】

※認定日:H27.1.8

計画期間:H24.11.1~H26.10.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 100%)

① 男性職員の配偶者出産休暇の周知と取得の促進

→・12 月の全体会議での周知

・男性職員の配偶者出産休暇取得者 1 名

② 3 歳以上の子を養育する労働者への両立支援

→・12 月の全体会議において両立支援策について周知

・出産・育児を控えた職員に対して個別相談時に周知

・3 歳以降の育児短時間勤務利用者 2 名

3. クラリオン 株式会社 (製造業 さいたま市 従業員数 1,483 人)

【概要】

行動計画第 3 期目について、今回初めての認定。

育児をする労働者のための短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入、毎週水曜日の定時退社日の設定、ワークライフマネジメント月間における従業員へのトップメッセージの発信、多様な働き方を促進するダイバーシティ研修など、各種制度等を整えるとともに、様々な働き方の見直しに資する取組を行っている。

【達成した目標】

※認定日：H27.2.5 計画期間：H23.4.1～H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性 2 名、女性 100%)

- ① 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする
 - 男性社員…1 人以上取得すること
 - 女性社員…育児休業取得率 70%以上を維持すること

→・男性も育児休業が取得可能であることを周知するための従業員を対象とした研修の実施

 - ・社内電子掲示板・ポスター等を活用した法律・規定の周知と啓蒙の実施
 - ・出生届提出後の育児休業の詳細を届出者に通知するシステムの構築
- ② 計画期間内に、育児休業取得者に対する職場情報や職場復帰プログラムを定期的に提供する
 - ・制度の理解促進のための従業員を対象とした研修の実施
 - ・社内電子掲示板・ポスター等を活用した周知・啓蒙の実施
 - ・産前休暇取得前の育児休業取得予定者に対する説明
- ③ 計画期間内に、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間平均 13 日以上とする
 - ・管理職を対象とした研修の実施
 - ・社内電子掲示板・ポスター等を活用した周知・啓蒙の実施
 - ・管理職に対する社員の毎月の年次有給休暇取得状況報告および促進

4. 株式会社 コスモ調剤薬局 (卸売・小売業 さいたま市 従業員数 185 人)

【概要】

行動計画第 1 期目について、今回初めての認定。

複数店舗からなるエリア内でのシフト作成による応援体制の構築、パートタイム労働者から正社員、正社員からパートタイム労働者への切り替えなど、様々なライフスタイルに合わせて快適に働き続けることのできる環境を整備している。

【達成した目標】

※認定日:H27.2.9

計画期間:H23.4.1~H26.9.30

※育児休業等利用状況(男性 1 名、女性 93%)

- ① 妊娠中及び産休・育休復帰後の従業員の健康管理や相談窓口を設置する
→・①1 次窓口(店舗管理者)、②2 次窓口(エリアマネージャー)、③3 次窓口(総務事務長)、④外部健康相談サービス(T-pec)の設置と従業員への周知
- ② 計画的に男性の育児休業の取得状況を次の水準以上とする
男性社員…1 名以上取得する
→・配偶者の出産に関する相談があった場合における育児休業制度に関する説明の実施
・平成 25 年 3 月 15 日~17 日に男性 1 名が育児休業を取得
- ③ 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」を実施する
→・社内広報誌などによる社員への参観日実施の周知
・「コスモ調剤薬局大宮」にて、「ちびっこ薬剤師」(職場見学・体験)を実施

5. 高橋精機 株式会社 (製造業 東松山市 従業員数 157 人)

【概要】

行動計画第 1 期目について、今回初めての認定。

自動車機械関係部品の製造であり男性社員が多いことから男性社員も育児に関われるよう、各種制度を周知するとともに、半日単位の子の看護休暇制度や参観日休暇制度を導入するなどの取組を行っている。

【達成した目標】

※認定日:H27.2.20 計画期間:H23.4.1~H27.1.31

※育児休業等利用状況(男性 1 名、女性 100%)

- ① 子の看護休暇制度を拡充する
(一部を有給で時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用)
→・就業規則の見直し
(1 日単位の取得から半日単位の取得を可能に)
(無給の看護休暇のうち、1 日は有給化)
・全社員に対する制度の周知及び利用の推進
- ② 子どもの学校行事参加のための参観日休暇制度を導入する
→・就業規則の見直し
・全社員に対する制度の周知
- ③ 育児・介護休業法等の子育て支援にかかる諸制度の周知を図る
→・パンフレット等による周知徹底
(仕事と介護の両立ポスター及び諸制度周知用パンフレット作成・配布・掲示)
・男性の育児参加促進のため、短時間でも育児休業を取得できること等をアピールするチラシの作成・配布

6. 医療法人 本庄福島病院 (医療・福祉業 本庄市 従業員数 537 人)

【概要】

行動計画第 2 期目について、今回初めての認定。

リーダーによる終業 30 分前に定時帰りを促す声掛けの実施、ノー残業 DAY の導入など、残業時間短縮のために企業ぐるみで積極的に取り組んでいる。また、短時間正社員制度の利用促進(現在の利用者 20 人)、0 歳児から原則土日も預けられる事業所内保育施設の利用促進など、各人のニーズ・要望を考慮した多様な働き方が可能な労働環境を整えている。

【達成した目標】

※認定日:H27.2.24 計画期間:H24.5.1~H27.1.31

※育児休業等利用状況(男性 1 名、女性 100%)

- ① 子どもの看護休暇、介護休暇等の取得促進を目指す。
 - ・就業規則の見直し
(子の看護休暇、介護休暇、特別休暇を有給化)
 - ・就業規則の周知徹底
- ② 若年者に対する就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ又は職業訓練を行う。
 - ・トライアル雇用を通じた支援

》》 阿部局長より

従来続いてきた考え方を変えるのはボトムアップでは難しいと思います。上から変えていく中でも、様々な問題に直面されたことと思います。試行錯誤しながら取組を進め、それが浸透してくると、時間効率が上がり、結果として会社にとってもいい影響が出ます。

これからまた新しい行動計画が始まるわけですが、ポラス株式会社さんには、業界に先んじて仕事と家庭の両立支援に関する取組を行っていただければ幸いです。

